

## PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PRESOL INDO PRIMA PALEMBANG

**Benny Irawan,S.E.,M.M.**

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

*E-mail:benny.iraw4n@gmail.com*

Info Artikel :	<b>ABSTRACT</b>
<p>Diterima 12 September 2016 Direview 20 September 2016 Disetujui 15 Oktober 2016</p>	<p><b>Purpose</b> - <i>The purpose of this research was to determine the effect of the Competence and Working Environment influence on employee performance.</i></p> <p><b>Design/methodology</b> - <i>Respondents in this study were allemployees of PT . Presol Indo Prima Palembang branch of which there are 39 employees. Samples were taken using census where the entire population is used as a sample in research and data collection tools used questionnaire analysis method used is multiple linear regression with SPSS 17.0.</i></p> <p><b>Findings</b> – <i>The author finds that the results of testing with T test and F test that accepted meaning Competence and Working environment influence significant effect on employee performance</i></p>
<p><b>Keywords :</b> <i>Job Competence Work Environment Employee Performance</i></p>	

### PENDAHULUAN

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Pengelolaan manajemen bisnis yang profesional dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Di sisi lain faktor lingkungan kerja yang kondusif juga turut mendukung tingkat kualitas kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

PT.Presol Indo Prima Palembang adalah perusahaan Distributor yang menyalurkan atau mengirimkan produk oli pertamina dan elpiji ke perusahaan, agen, toko dan bengkel yang sudah menjadi langganannya. Sebagai perusahaan distributor oli yang sudah memiliki pelanggan tetap hampir di seluruh daerah di Kota Palembang, PT.Presol Indo Prima Palembang mempekerjakan 39 orang karyawan. Memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak diperlukan pengelolaan yang baik oleh pihak manajemen, oleh karena itu

diperlukan standarisasi yang baik mengenai kualitas kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal sesuai target yang sudah direncanakan sebelumnya.

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, Mangkunegara (2014). Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, Simandjuntak (2014).

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Menurut Boyatzis dan Amstrong dalam Priansa (2014), menyatakan kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki oleh pegawai yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai

dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Finch dan Crunkilton dalam Sutrisno (2015) mengemukakan pendapatnya bahwa kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Dari pendapat ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki para pegawai secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi dan misi organisasi atau perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. Untuk mendapat suasana kerja yang baik perlu memperhatikan berbagai faktor penunjang dalam lingkungan kerja fisik, yaitu pengaturan ruang kerja, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, perlengkapan kerja, fasilitas kerja, dan kebersihan tempat kerja (Suad Husnan, 2008). Penelitian yang dilakukan Murbijanto (2013) menyatakan bahwa adanya peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif dan signifikan.

Permasalahan yang dialami oleh PT. Presol Indo Prima Palembang

mengenai kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari Fluktuatif Penjualan

selama 5 tahun terakhir, seperti yang ditunjukkan data berikut ini.

**Tabel 1. Data Penjualan PT Presol Indo Prima Palembang  
2011 – 2015 (dalam Milyar Rupiah)**

NO	TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE (%)
1	2011	14.800.650	13.083.363	88
2	2012	18.650.300	16.064.565	86
3	2013	19.477.478	14.081.162	72
4	2014	17.097.394	16.622.543	97
5	2015	20.147.051	17.092.683	85

*Sumber : data olahan penjualan tahun 2015*

Dari tabel diatas terlihat jelas pencapaian penjualan pada tahun 2011 sampai dengan 2015 dimana, yakni pada tahun 2011 realisasi penjualan sebesar 88%, menurun pada tahun 2012 menjadisebesar 86%, pada tahun 2013 kembali turun sebesar 72%, namun di tahun 2014 mengalami peningkatan menjadi sebesar 97%, tetapi pada tahun 2015 kembali mengalami penurunan menjadisebesar 85%. Hal ini membuktikan bahwa kinerja

karyawan belum optimal khususnya dalam mencapai target perusahaan

Penyebab dari kurang memuaskannya kinerja karyawan di perusahaan adalah sebagian besar karyawan masih di dominasi oleh karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA, sehingga kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum cukup memadai untuk menunjang kinerjanya di perusahaan sehingga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja.

**Tabel 2. Data Lingkungan Kerja PT.Presol Indo Prima Palembang 2011 – 2015**

<b>Tahun</b>	<b>Fasilitas</b>	<b>Sirkulasi</b>	<b>Penerangan</b>	<b>Kebersihan</b>
<b>2011</b>	Gedung Sewa berupa ruko, Inventaris mobil ada dan komputer hanya ada diruangan Admin	Terdapat 1 AC untuk ruangan Pimpinan, Ruangan lain memakai kipas angin	Lampu masih memakai Lampu neon	Tempat sampah belum standar
<b>2012</b>	Gedung masih sewa tapi daya tampung lebih dari yang sebelumnya, Inventaris Mobil memakai sistem rental, Komputer bertambah dari 1 menjadi 3 ruangan pimpinan dan team sales	AC bertambah dari 1 menjadi 2 untuk ruangan Pimpinan dan admin	Lampu sudah ada perbaikan dari neon ke Lampu Spiral	Tempat Sampah sudah ada perbaikan walaupun belum permanen
<b>2013</b>	Inventaris Mobil mengalami penggantian mobil baru dari 5 tahun menjadi 3 tahun sekali, komputer bertambah dari 3 menjadi 4 untuk team sales	Penambahan AC dari 2 menjadi 3, penambahan diruangan kepala logistik	Tidak ada perubahan	Tidak ada perubahan
<b>2014</b>	Gedung pindah dan masih sewa. Inventaris Mobil tidak ada perubahan, Komputer bertambah dari 4 menjadi 5	Sirkulasi udara kurang nyaman terutama di area gudang yang kondisinya panas.	Penambahan Lampu karena penambahan ruangan, total ada sebanyak 15 lampu	Tempat sampah sudah permanen
<b>2015</b>	Gedung tetap dan ada perbaikan ruangan untuk team sales MT dengan merenovasi Ruangan yang sebelumnya tidak terpakai	Penambahan AC untuk ruangan sales	Perbaikan lampu LED ada 6 unit	Perawatan rutin tempat sampah yang permanen

*Sumber : hasil observasi*

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. terlihat fasilitas gedung, tata ruang, sirkulasi udara, penerangan serta kebersihan yang mengalami perubahan dari tahun 2011 sampai dengan 2015. Sehingga permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan (nyata) pada kinerja

karyawan di PT. Presol Indo Prima Palembang.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas maka dapat dirumuskan Hipotesis:

1. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Objek atau tempat penelitian ini dilakukan pada PT Presol Indo Prima Palembang yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat no 26 GH Kecamatan Kemuning Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT Presol Indo Prima Palembang yang berjumlah 39 (tiga puluh sembilan) orang. Menurut Mardalis (2014), sampel berarti contoh, yaitu sebagian dari seluruh populasi yang menjadi objek penelitian. Jumlah populasi pada penelitian ini sejumlah 39 orang, sehingga seluruh jumlah populasi tersebut dijadikan sampel atau responden pada penelitian ini. Teknik sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel menurut Sugiyono (2011). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif Kuantitatif yakni penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan

antara variabel satu dengan variabel yang lain dengan menggunakan data yang berbentuk angka, Sugiono (2013).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua), yakni data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan atau dari masyarakat, serta data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan, Sunyoto (2015). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terbagi atas 3 (tiga) metode, yaitu :

1. Metode angket atau kuesioner, yakni teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti, Mardalis (2014). Dalam hal ini peneliti menggunakan angket tipe pilihan dengan bentuk skala likert yang langsung diberikan kepada para responden, dengan pertimbangan antara lain : memudahkan peneliti dalam merekap jawaban responden; dan membatasi jawaban dari responden agar tidak menyimpang dari permasalahan

penelitian atau keluar jalur pembahasan.

2. Metode dokumentasi, adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada benda-benda tertulis.
3. Metode observasi, melakukan pengamatan secara langsung tentang latar belakang penelitian, dalam hal ini peneliti menggunakan observasi berperan serta, yaitu terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari para pegawai atau responden yang sedang diamati dan yang akan digunakan sebagai sumber data dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2012) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya. Maka variabel penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut : Variabel bebas (*Independent Variable*) dalam penelitian ini yang adalah Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja, dan variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah Kinerja Karyawan. Adapun indikator dari kedua variabel adalah sebagai berikut.

**Tabel 3. Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<b>Kompetensi Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2012)	1. Faktor Pengetahuan Keterampilan : 2. Konsep diri dan nilai-nilai : 3. Karakteristik pribadi : 4. Motif Spencer (2003)
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Lingkungan Kerja adalah Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2009)	1. Fasilitas Kerja : 2. Tata ruang 3. Sirkulasi Udara : 4. Hubungan Kerja : Dressler (2010) dan (Sutrisno, 2009)
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedarmayanti (2011)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu: 4. Efektivitas. Kemandirian (Robbins, 2006)

*Sumber : penulis*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban responden terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner adalah reliabel atau tidak reliabel menggunakan nilai *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Dari hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS 17.0 diketahui *alpha cronbach* untuk keseluruhan butir pertanyaan Kompetensi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan Reliabel atau Layak dengan masing-masing hasil 0,961

untuk  $X_1$ , 0,946 untuk  $X_2$  dan 0,991 untuk Y.

Hasil uji normalitas penelitian menunjukkan bahwa rasio Skewness = -1,8835, sedangkan rasio kurtosis= 1,3009. Kriteria pengujian apakah data berdistribusi normal ataukah tidak dengan ketentuan yaitu apabila rasio skewness berada diantara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal. Dari hasil rasio Skewness dan Kurtosis diatas diperoleh yaitu -1,8835 hingga 1,3009 yang berarti data adalah terdistribusi normal.

Analisis regresi digunakan menganalisa pengaruh dua atau lebih khususnya variabel yang hubungan sebab akibat antara variabel dependen dan independen. Berikut hasil estimasi regresi berganda penelitian :

Berdasarkan tabel di atas dapat

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.321	2.236		.369	.160
Kompetensi kerja	.973	.083	.988	24.462	.000
Lingkungan Kerja	.847	.094	.956	22.757	.000

Sumber : hasio olah dari SPSS 17.0

diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = 3,321 + 0,973 X_1 + 0,847 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Kompetensi Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka dapat dijelaskan bahwa: Variabel Kompetensi kerja dan Lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- a. Koefisien Kompetensi kerja memberikan nilai sebesar 0,973 yang berarti bahwa Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh yang

kuat dan signifikan terhadap kenaikan tingkat Kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan kata lain Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai akan membuat semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

- b. Koefisien Lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,847 yang berarti bahwa jika Lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan pada perusahaan semakin baik.

Hasil uji F penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Anova**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1283.673	2	2197.036	3271.886	.000 <sup>a</sup>
Residual	52.594	36	.453		
Total	1336.267	38			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olahan SPSS 17.0

Dalam perumusan hipotesis Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikatakan jika :

$H_0 : \beta_1 = 0$  tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja



dengan Kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_1 > 0$  adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F secara simultan diperoleh bahwa F

hitung sebesar 3.271,886 > F.tabel sebesar 3.238 dengan taraf signifikansi 0,000 (Sig.hitung <0,05) yang berarti bahwa Kompetensi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terbukti secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini berarti Ha diterima. Sedangkan hasil pengujian t statistik yakni sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Statistik t (Hipotesis Parsial) One-Sample T-Test**

Model	T-Test Value = 0					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
Kompetensi Kerja	89.149	38	.000	54.163	53.81	56.75
Lingkungan Kerja	81.354	38	.000	57.319	55.67	58.89

a. *Dependent Variable : Kinerja Karyawan*

Sumber : data primer, diolah melalui SPSS versi 17.0 (2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui pada kolom t hitung, variabel Kompetensi Kerja (X<sub>1</sub>) bernilai 89,149; dan variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai 81,354, sedangkan t tabel bernilai 2,023. Dengan ketentuan Uji T Statistik, yakni : Jika T.hitung > T.tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima, serta Jika T hitung < T.tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan Ha ditolak.

Maka hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) : (89,149 > 2,023) dan Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) : (81,354 > 2,023), maka H<sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima, dimana Variabel Kompetensi Kerja (X<sub>1</sub>) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terbukti secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengatur seberapa jauh kemampuan variabel bebas yang dimasukkan dalam model untuk menjelaskan variabel terikat. Dimana  $0 \leq r^2 \leq 1$ . Jika  $r^2$  semakin mendekati

nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu, model semakin baik. Koefisien determinasi pada penelitian ini memiliki besar pengaruh yang dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 <sup>a</sup>	.780	.767	.460

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi kerja

Sumber : Data diolah 2016

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,883 atau sama dengan 78,0% artinya pengaruh antara variabel Kompetensi Kerja dan Lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan erat. Besar R square ( $r^2$ ) adalah 0,780 atau sama dengan 78,0% . Standar error of the estimate pada penelitian ini adalah sebesar 0,460. Semakin besar R berarti pengaruh semakin erat.

Pembahasan dari penelitian yang dilakukan yakni untuk menguji apakah variabel bebas yaitu Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT Presol Indo Prima Palembang mempunyai pengaruh

positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT Presol Indo Prima Palembang. Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H0 diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H1 diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Dari hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa, pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat yaitu antara Kompetensi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F secara simultan diperoleh bahwa F

hitung sebesar 3171,886 > F.tabel sebesar 3.238 dengan taraf signifikansi 0,000 (Sig.  $\alpha$  < 0,05) yang berarti bahwa Kompetensi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara variabel Kompetensi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan erat. Besar R square ( $r^2$ ) adalah 0,780 atau sama dengan 78,0% sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa memang ada pengaruhnya Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terbukti semakin tinggi tingkat Kompetensi Kerja akan membuat semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan dan juga semakin baiknya Lingkungan Kerja membuat semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yaitu analisis pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

pegawai dinas tenaga kerja kabupaten bekasi Reinhard (2013) dan Emmyah (2009).

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Emmyah. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Poli-Teknik Negeri Makassar*. Thesis Program Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Makassar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Murbijanto, Reinhard Efraim. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Priansa, Juni Doni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pearson Education Asia.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rafika Aditama.
- Simanjuntak, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga.
- Suad Husnan (2008). *Dasar-Dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas Edisi Ketiga*. Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfa Beta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS.Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Murai Kencana.
- Spencer, Lyle M dan Signe M Spencer. 2003. *Kompetensi Kerja*. John Wiley And Sons Inc.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.